View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Journal of Information Systems for Public Health

Journal of Information Systems for Public Health Volume 1 No. 3 Desember 2016 Halaman 45-51

Prototipe Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka

Roslinda skm[1], Eko Nugroho[2], Lutfan Lazuardi[3]

[1]Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Gadjah Mada.
[2]Program Studi Manajemen Informasi dan Perpustakaan, Sekolah Pascasarjana, UGM, Yogyakarta
[3]Departemen Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran, UGM, Yogyakarta

ABSTRAK

Latar Belakang: *Pengelolaan data dan informasi sumber daya manusia dituntut lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kemajuan zaman yang membuat orang semakin familiar dengan teknologi informasi menjadi kesempatan untuk mencoba sebuah inovasi dalam mengembangkan sistem informasi kepegawaian dalam mendukung manajemen kepegawaian di Dinas Kesehatan Kab. Kolaka.*
Tujuan: *Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang sesuai dengan kebutuhan Dinas Kesehatan Kab. kolaka.*
Metode: *Penelitian dilakukan dengan metode action research. Metode ini dipilih karena sesuai dengan pengembangan sistem dengan metode prototyping. Penelitian melibatkan 8 responden yang dipilih berdasarkan kualifikasi yang dimiliki untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara mendalam, Focus Group Discussion (FGD), dan observasi.*
Hasil: *Hasil penelitian menunjukkan bahwa prototipe yang dihasilkan sudah sesuai dengan kebutuhan Dinas Kesehatan Kab. Kolaka dan dinilai mampu membantu staf kepegawaian dalam memberikan pelayanan kepegawaian melalui manajemen data yang lebih efisien.*

Kata kunci: *Manajemen Kepegawaian, Prototyping, Sistem Informasi Manajemen*

ABSTRACT

Background: *Human resource data and information management are required to be more effective and efficient to improve organization performance as a whole. The era of technological breakthrough which facilitates people to become more familiar with information technology can be used to initiate an innovation in developing a reliable human resource information system in supporting human resource management of Kolaka Health Office.*
Objective*: This research is designed to develop a reliable human resource information system which meets the requirement of Kolaka Health Office.*
Methods: *This research applies action research method. This method was choosen as it suits system development by prototyping. The research involves 8 respondents taken based on their qualification to answer research questions. Data collection was carried out by in-depth interview, focus group discussion and observation. The result of the research reveals that the resulting prototype has met the requirements of Kolaka Health Office and is considered to be of helpful for the human resource personnels in delivering services through a more efficient data management.*

Keywords*: Human Resource Management, Prototyping, Management Information System*

PENDAHULUAN

Dukungan sistem informasi merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian. Kebutuhan ini jadi semakin diperlukan karena tenaga manusia menjadi terbatas untuk melakukan tugas–tugas kepegawaian yang cukup banyak. Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa Sistem informasi dumber daya manusia (Human Resources Information Systems/HRIS) menjadi kian penting dan diandalkan untuk membantu organisasi modern dalam mengelola aset sumber daya manusianya secara efektif.[1,2,3] apapun ukuran perusahaannya[4] karena HRIS merupakan tulang punggung dari fungsi Manajemen SDM kontemporer.[5]

Inovasi pengembangan sistem informasi kepegawaian diharapkan dapat menyediakan informasi yang tepat waktu, akurat dan relevan untuk membantu manajemen sumber daya manusia lingkup Dinas Kesehatan Kab. Kolaka, karena meskipun sistem informasi kepegawaian telah ada sejak tahun 2000 dari Departemen Kesehatan yang diberi nama SIMKA. Namun SIMKA ini tidak pernah dimanfaatkan di Dinas Kesehatan Kab. Kolaka, dan adanya temuan bahwa SIMKA sudah tidak memenuhi kebutuhan bisnis organisasi Dinas Kesehatan saat ini sehingga perlu dikembangkan.[6] Selama ini Subag. Kepegawaian hanya menggunakan SIMPEG online yang diberikan oleh Kementerian Kesehatan sejak tahun 2009, untuk keperluan data pemerintah pusat dalam mengelola administrasi Tenaga Dokter/Dokter Gigi/Bidan PTT pusat yang melaksanakan tugas di Wilayah Kab. Kolaka. Salah satu hal yang sangat penting menurut penganut cara pandang struktur organisasi inovatif yang mengalihkan pengelolaan sistem informasi dari sentralistik ke desentralistik mengenai peran sistem informasi bagi organisasi adalah bahwa unit sistem

informasi harus berinteraksi dengan pengguna maupun vendor. Interaksi ini dimaksudkan agar sumber daya informasi dapat dikembangkan, berkelanjutan dan output yang dihasilkan relevan dengan kebutuhan pengelolaan SDM.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kab. Kolaka dengan memilih 8 orang responden yang dianggap mampu memberi informasi untuk mencapai tujuan penelitian yang terdiri dari 1 orang Kepala Dinas, 1 orang Sekretaris, 1 orang Kepala Sub Bagian Kepegawaian, 4 orang staf kepegawaian dan 1 orang Kepala Bidang Informasi Kepegawaian BKD. Metode penelitian yang digunakan yaitu *action research* yang terdiri dari 4 tahap meliputi tahap diagnosis, tahap perencanaan aksi, tahap pelaksanaan aksi dan tahap evaluasi.

a. Tahap Diagnosis

Tahap diagnosis merupakan tahap analisis kebutuhan pengguna terhadap sistem yang akan dikembangkan. Pada tahap ini dilakukan observasi untuk menginventarisir contoh laporan rutin yang diperlukan, mengidentifikasi sumber data yang dapat dipergunakan, mengidentifikasi format-format laporan yang digunakan, mempelajari dokumen-dokumen aturan kepegawaian. Selain itu dilakukan wawancara mendalam kepada responden untuk menganalisis komponen data input dan output yang dibutuhkan, dan untuk mendapatkan kesepakatan terhadap sistem yang akan dibangun dilakukan diskusi kelompok terarah/Focus Group Discussion (FGD) kepada Kepala dan Staf Kepegawaian. Materi diskusi dikembangkan dari hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan.

b. Tahap Perencanaan Aksi

Pada tahap ini dilakukan perancangan proses sistem informasi kepegawaian berdasarkan hasil pada tahap diagnosis dengan melibatkan staf kepegawaian yang nantinya akan bertindak sebagai operator sistem, perancangan ini dilakukan dengan menggunakan alat perancangan data dan proses berupa diagram aliran data, diagram arus sistem, diagram relasi entitas, kamus data. Selanjutnya pemrograman menjadi prototipe dilakukan oleh programer.

c. Tahap Pelaksanaan Aksi

Pada tahap ini prototipe yang telah dibuat dipresentasikan kepada responden kemudian diuji coba. Data yang telah diidentifikasi sebagai input coba dientri oleh staf kepegawaian, fitur-fitur yang telah ada dioperasikan sampai dengan mencetak output sistem sebagai informasi yang diharapkan.

d. Tahap Evaluasi

Pada tahap ini dilakukan perbandingan antara prototipe yang telah diuji coba dengan kebutuhan pengguna dengan wawancara mendalam. Hasil wawancara dianalisis apakah prorotipe sudah dapat diterima atau perlu perbaikan untuk penyempurnaan prototipe.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari beberapa metode pengembangan sistem, metode *prototyping* dipilih karena mengingat model ini cocok untuk pengembangan suatu sistem konvensional yang mencoba menerapkan metode baru, sehingga perilaku sistem maupun organisasi yang akan mengimplementasikan sistem dapat dipelajari dimana kondisi pengguna yang belum dapat sepenuhnya mengidentifikasi kebutuhan mereka.[7,8]

Sesuai dengan metode penelitian *action research*, metode *prototyping* terdiri dari analisis kebutuhan, perancangan, uji coba dan evaluasi hingga mendapatkan sistem informasi yang sesuai dengan kebutuhan.

a. Analisis Kebutuhan

Pengembangan sistem informasi dengan metode *prototyping* dimulai dengan analisis kebutuhan pengguna yang meliputi kegiatan identifikasi kebutuhan dasar dari sistem yang akan dibuat. Pada tahap ini peneliti dan pengguna bersama-sama menyetujui komponen data yang menjadi input dan output yang dihasilkan sistem informasi. Ditemukan bahwa pada dasarnya komponen data input yang dibutuhkan sudah memenuhi data utama input sistem informasi kepegawaian dari Kemendagri tahun 2000, yang dipergunakan di instansi-instansi pemerintah seperti Kemenkes RI. Namun sesuai kebutuhan Dinas Kesehatan Kab. Kolaka perlu ada penambahan input berupa data penanggung jawab program dan penanggung jawab desa. Data input dan output yang dibutuhkan disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Komponen Data Input dan Output yang dibutuhkan pengguna

Jenis Data Input	Jenis Output (laporan)
Identitas PNS	DUK per unit kerja
Riwayat kepangkatan	Nominatif per unit kerja
Riwayat jabatan	Pegawai berdasarkan jenis kelamin
Riwayat pendidikan	Pegawai berdasarkan golongan
Riwayat diklat	Pegawai berdasarkan jenis ketenagaan dan pendidikan
Riwayat tanda jasa	Pegawai berdasarkan jabatan fungsional
Riwayat keluarga	Distribusi tenaga bidan PNS per unit kerja
Data Penanggung jawab program	Daftar pegawai rencana naik pangkat
Data Penanggung jawab desa	Daftar pegawai rencana KGB
Data Gaji	Daftar pegawai akan mencapai BUP
Data pegawai pendidikan	Daftar dan rekapitulasi kenaikan pangkat
Data pegawai pindah	Daftar dan rekapitulasi KGB
Data pegawai pensiun	Daftar pegawai yang pendidikan

	Daftar pegawai yang pensiun Daftar pegawai yang pindah
Identitas PTT Riwayat pendidikan PTT Riwayat pekerjaan PTT	Rekapitulasi keberadaan PTT per unit kerja Daftar PTT yang akan perpanjangan/selesai masa bakti Distribusi tenaga bidan PTT per unit kerja

Data penanggung jawab program berfungsi untuk mendata pegawai yang bertanggung jawab terhadap program pelayanan kesehatan di unit pelayanan/puskesmas baik yang bertanggung jawab terhadap program pokok maupun program pengembangan. Penanggung jawab program ini dipilih sesuai dengan keahliannya masing-masing dan sudah terlatih. Dalam rangka menjalankan fungsi pengawasan, evaluasi dan pembimbingan, Dinas Kesehatan Kabupaten harus mempunyai data tentang pegawai yang menjadi penanggung jawab program. Dengan adanya data tersebut ditinjau dari aspek ketersediaan tenaga, dapat menjadi bahan informasi pimpinan dalam mengambil keputusan dalam manajemen kepegawaian misalnya dalam mempertimbangkan permohonan pegawai yang akan melanjutkan pendidikan, permohonan pegawai pindah baik keluar wilayah, masuk wilayah dan antar instansi lingkup Pemerintah Kab. Kolaka. Karena Hal ini bisa saja menyebabkan program tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan karena kekurangan/tanpa tenaga yang menjalankan program tersebut.

Data bidan penanggung jawab desa dibutuhkan untuk melihat informasi keberadaan bidan di desa baik statusnya sebagai PNS ataupun PTT. Dengan menginput data penanggung jawab desa ini akan menghasilkan informasi desa yang masih belum memiliki tenaga bidan atau wilayah puskesmas mana yang masih butuh tenaga bidan. Karena berdasarkan Profil Kesehatan Kab. Kolaka tahun 2014, rasio tenaga bidan dibanding jumlah penduduk baru 78 per 100.000, jika dibandingkan target nasional belum memenuhi target sebesar 117,5/100.000 penduduk Sehat.[9] Dengan adanya bidan penanggung jawab di desa diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat, meningkatkan cakupan pelayanan kesehatan, meningkatkan mutu pelayanan ibu hamil, pertolongan persalinan, perawatan nifas dan perinatal, serta pelayanan kontrasepsi, menurunnya jumlah kasus-kasus yang berkaitan dengan penyulit kehamilan, persalinan dan perinatal, menurunnya jumlah balita dengan gizi buruk dan diare, meningkatnya kemampuan keluarga untuk sehat dengan membantu pembinaan kesehatan masyarakat, meningkatnya peran serta masyarakat melalui pendekatan PKMD termasuk gerakan Dana.

Selain input data penanggung jawab program dan penanggung jawab desa, input arsip digital juga diperlukan. Arsip digital ini berfungsi sebagai arsip dokumen kepegawaian yang dianggap penting, dokumen yang sudah mendapat tandatangan dari pejabat yang berwenang dan diberi cap dinas, sehingga dapat diperoleh dengan mudah kapanpun dibutuhkan. Arsip digital merupakan arsip yang sudah mengalami perubahan bentuk fisik dari lembaran kertas menjadi lembaran elektronik. Proses konversi arsip dari lembaran kertas menggunakan perangkat komputer yang dibantu dengan perangkat scanner. Dengan arsip digital, arsip cepat ditemukan dan memungkinkan pemanfaatan arsip atau dokumen tanpa meninggalkan meja kerja, kecil kemungkinan file akan hilang, menghemat tempat, risiko rusaknya dokumen kertas atau buram karena usia dapat diminimalisir, berbagi arsip secara mudah dengan pihak yang membutuhkan baik memalui LAN bahkan internet.

Komponen input yang masuk di sistem diharapkan akan menghasilkan output. Untuk menghasilkan output yang bermakna bagi pengguna, sistem informasi sumber daya manusia harus memproses input tersebut, membuat perhitungan yang diperlukan, dan kemudian memformat presentasenya dalam cara yang dapat dipahami. Faktor terpenting dari semua HRIS yang komprehensif adalah validitas informasi, keandalan dan utilitas, disusul kemudian oleh otomasi proses.

Output yang penting untuk Dinas Kesehatan dan membedakan dari instansi umum lainnya yaitu laporan DUK per unit kerja, laporan dan rekapitulasi pegawai berdasarkan jenis ketenagaan dan pendidikan, laporan dan rekapitulasi pegawai berdasarkan rumpun jabatan fungsional, distribusi Tenaga Bidan PNS dan PTT.

Laporan DUK per unit kerja memuat banyak informasi yang dapat mendukung pimpinan dalam mengambil kebijakan terkait SDM Dinas Kesehatan Kab. Kolaka. DUK memuat daftar susunan pegawai berdasarkan urutan kepangkatannya mulai dari yang pangkat tertinggi sampai pangkat terendah baik keseluruhan pegawai maupun per unit kerja. Penggunaan DUK sebagai salah satu bahan pertimbangan obyektif dalam pembinaan karier PNS, bila ada lowongan jabatan, pegawai yang bernomor urut lebih tinggi wajib dipertimbangkan lebih dahulu. Selain memuat daftar susunan pegawai juga memuat informasi pegawai yang sudah mengikuti Diklat baik diklat struktural maupun fungsional, memuat informasi umur pegawai, memuat informasi pegawai penanggung jawab program.

Laporan dan rekapitulasi pegawai berdasarkan jenis ketenagaan dan pendidikan memuat informasi jumlah ketenagaan Dinas Kesehatan Kab. Kolaka berdasarkan jenis ketenagaan per unit kerja, dirinci menurut pendidikan dan lebih lanjut dirinci berdasarkan jenis kelamin. Jenis ketenagaan terdiri dari tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, gizi, kesehatan masyarakat, keterapian fisik, keteknisan medis dan ketenagaan lain/tenaga non kesehatan. Kelengkapan informasi ini menjadi pendukung pimpinan dalam melihat kekuatan tenaga Dinas Kesehatan untuk kebutuhan rencana rekrutmen, penempatan, mutasi tenaga kesehatan yang diusulkan ke Bupati Kolaka melalui Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kab. Kolaka. Informasi ini juga

digunakan sebagai bahan dalam pembuatan Profil Kesehatan Kab. Kolaka yang diterbitkan setiap tahun sebagai laporan pemantauan dan evaluasi terhadap pencapaian hasil pembangunan kesehatan di Kab. Kolaka.

Laporan dan rekapitulasi pegawai berdasarkan jenis jabatan fungsional dibutuhkan sebagai sumber informasi terkait kekuatan jabatan fungsional yang ada di Dinas Kesehatan. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, dibutuhkan adanya Pegawai Negeri Sipil dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdayaguna dan berhasilguna didalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja. Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah. Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

Laporan dan rekapitulasi tenaga PTT berfungsi sebagai bahan informasi untuk melihat keadaan tenaga PTT di Kab. Kolaka dalam mengusulkan formasi PTT ke pusat yang dilaporkan tiap tahun.

Jenis output yang dibutuhkan mendukung temuan yang menyatakan bahwa manajer dan perencana kesehatan memerlukan informasi mengenai ukuran, komposisi, kumpulan keahlian, kebutuhan pelatihan dan kinerja tenaga kerja

Dari hasil observasi bahwa spesifikasi perangkat komputer (*hardware*) yang digunakan sudah mendukung program perangkat lunak (*software*) yang diinstal. Pengembangan sistem ini juga mendapat dukungan penuh dari pimpinan dan staf kepegawaian Dinas Kesehatan Kab. Kolaka dan pihak BKD Kab. Kolaka.

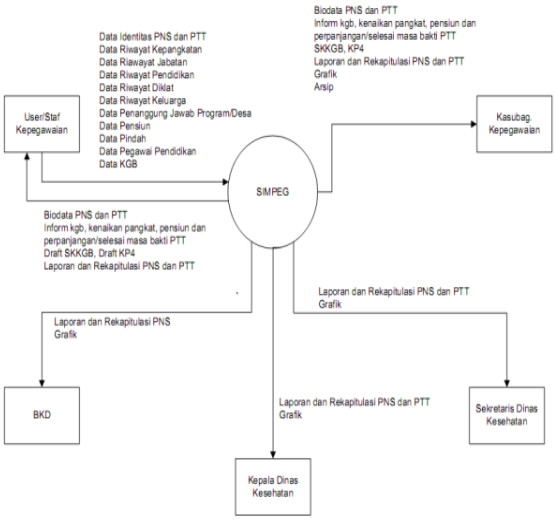
Tahap identifikasi kebutuhan merupakan tahap krusial dalam penelitian ini, karena kualitas sistem yang dikembangkan, bergantung pada kualitas informasi yang didapatkan pada saat analisis kebutuhan.[10]

b. Perancangan Sistem

Perancangan sistem membutuhkan peralatan berupa alat perancangan proses dan alat perancangan data. Alat perancangan proses terdiri dari *Data Flow Diagram* dan System Flowchart. Sedangkan alat perancangan data terdiri dari *entity relationship diagram* dan *data dictionary*. Rancangan yang cocok untuk dipresentasikan ke pengguna yaitu DFD yang berupa diagram konteks dan diagram relasi entitas.[8]

1. Diagram Konteks

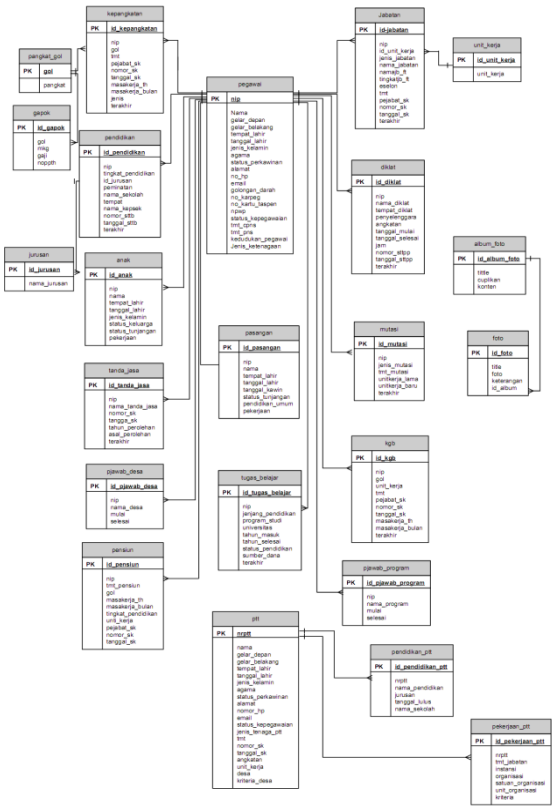
Diagram konteks digambarkan dengan lingkaran tunggal yang mempresentasikan sistem informasi Kepegawaian Dinas Kesehatan Kab. Kolaka secara keseluruhan. Seperti yang tampak pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Diagram Konteks Sistem Informasi Kepegawaian DKK Kolaka

2. *Entity Relationship Diagram* (ERD)

Diagram ini menunjukkan hubungan antara entitas yang satu dengan lainnya. Adanya hubungan antara entitas ini maka seluruh data menjadi tergabung dalam satu kesatuan yang terintegrasi. *Entity Relationship Diagram* (ERD) sistem informasi Kepegawaian DKK Kolaka dapat dilihat pada gambar 2 berikut:

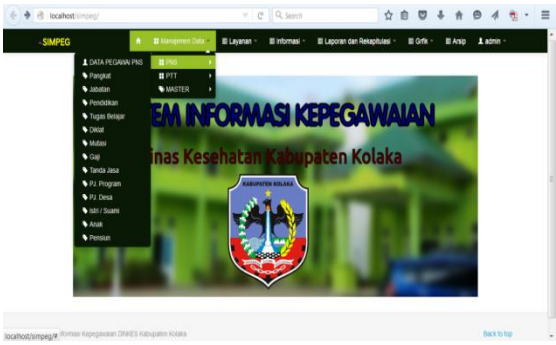


Gambar 2. ERD Sistem Informasi Kepegawaian DKK Kolaka

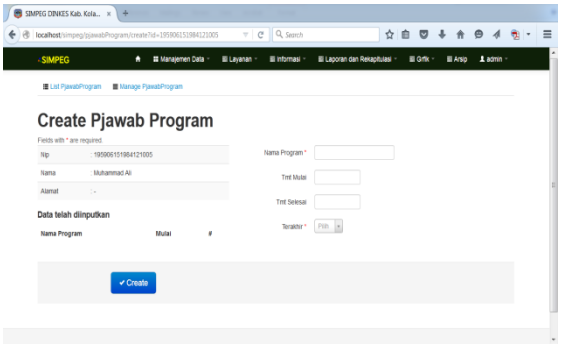
c. Uji Coba Prototipe

Hasil pendefinisian kebutuhan pengguna diwujudkan dalam prototipe aplikasi sistem informasi kepegawaian. Untuk membuktikan bahwa prorotipe yang dibuat sudah mendefininisikan kebutuhan pengguna atau belum maka perlu dilakukan uji coba. Uji coba diikuti oleh Kasubag. Kepegawaian dan semua staf kepegawaian. Uji coba dengan melakukan login, menginput data-data aktual pegawai, mengedit dan menghapus data, melakukan pencarian data, memeriksa kebenaran form dan informasi/laporan yang dihasilkan, mencetak beberapa laporan dan melakukan log out. Prototipe terdiri dari 6 menu yaitu menu manajemen data, layanan, informasi, laporan dan rekapitulasi, grafik dan arsip.

Menu manajemen data berfungsi untuk menambah, mengubah dan menghapus data PNS, data PTT dan mengelola data master. Modul manajemen data PNS meliputi data pegawai, riwayat kepangkatan, riwayat jabatan, riwayat pendidikan, riwayat diklat, riwayat tanda jasa, riwayat keluarga, data penganggung jawab program, data penanggung jawab desa, data pensiun, data pegawai pendidikan, data gaji dan data pindah (seperti yang ditunjukkan pada gambar 3). Manajemen pegawai tidak tetap meliputi data PTT, riwayat pendidikan dan riwayat pekerjaan. Manajemen data master meliputi data jurusan, data gaji pokok, data unit kerja. Pada menu manajemen data, semua data yang dibutuhkan sebagai data input di entri pada form yang sudah tersedia. Salah satu contoh Form input berupa form data penanggung jawab program seperti yang terlihat pada gambar 4.



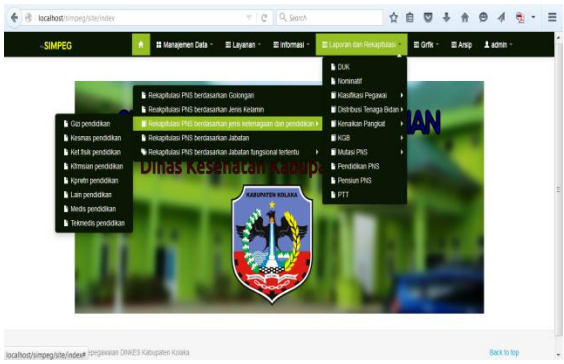
Gambar 3. Tampilan Menu Manajemen Data (input)



Gambar 4. Tampilan Form Input Penanggung Jawab Program

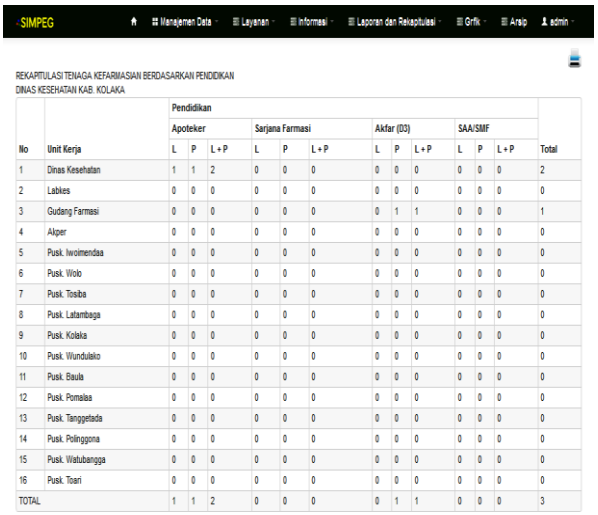
Pada proses entry data dengan menu *pull-down* memininimalkan pengetikan, mempercepat entri data dan meningkatkan konsistensi[11] sehingga kualitas data input yang akurat menentukan keakuratan kualitas informasi yang dihasilkan. Untuk menginput seluruh data pegawai yang dibutuhkan, dipastikan awalnya akan cukup menggunakan waktu dan tenaga yang banyak, namun untuk selanjutnya data tersebut akan diperbaharui saja karena input yang telah masuk dalam sistem akan tersimpan dalam basis data dan data akan diproses menjadi ouput yang dibutuhkan menggunakan model tertentu. Hal ini menunjukkan proses pengelolaan data lebih mudah dan cepat.

Output merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh sistem informasi. Hasil akhir pada umumnya berupa dokumen yang dicetak melalui printer komputer. Hasil akhir dapat digunakan dalam membantu pengambilan keputusan pada tingkat manajerial tertentu sesuai dengan laporan yang dibutuhkan. Salah satu output yang penting dan dibutuhkan oleh pengguna di dinas kesehatan yaitu laporan dan rekapitulasi pegawai berdasarkan jenis ketenagaan-pendidikan yang terdiri dari tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keteknisan medis, keterapian fisik dan tenaga lain seperti yang tampak pada gambar 5 berikut:



Gambar 5. Tampilan Menu Laporan dan Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Jenis Ketenagaan dan Pendidikan

Dengan memilih salah satu submenu yang ada, aplikasi akan menampilkan laporan pegawai berdasarkan jenis ketenagaan dan pendidikan pegawai per unit kerja dan dirinci lebih lanjut berdarkan jenis kelamin dan siap cetak Seperti yang tampak pada gambar 6. Laporan ini menjadi sumber informasi penting bagi organisasi dalam melihat kekuatan personil di dinas kesehatan baik secara keseluruhan maupun per unit kerja, untuk mendukung rencana penyusunan usulan kebutuhan dan penempatan tenaga kesehatan di Kab. Kolaka. Selain itu laporan ini juga digunakan sebagai bahan informasi dalam pembuatan Profil Kesehatan Kab. Kolaka yang diterbitkan setiap tahun sebagai laporan pemantauan dan evaluasi terhadap pencapaian hasil pembangunan kesehatan di Kab. Kolaka.



		Pendidikan												
		Apoteker			Sarjana Farmasi			Akfar (D3)			SAA/SMF			
No	Unit Kerja	L	P	L + P	L	P	L + P	L	P	L + P	L	P	L + P	Total
1	Dinas Kesehatan	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
2	Labkes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Gudang Farmasi	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
4	Akper	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Pusk. Iwoimendaa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Pusk. Wolo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Pusk. Tosiba	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Pusk. Latambaga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Pusk. Kolaka	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Pusk. Wundulako	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Pusk. Baula	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Pusk. Pomalaa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Pusk. Tanggetada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Pusk. Polinggona	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Pusk. Watubangga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Pusk. Toari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		1	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3

Gambar 6. Tampilan Form Laporan dan Rekapitulasi

Selain mempermudah proses pengolahan data, informasi yang dihasilkan juga lebih akurat dan dapat diperoleh kapanpun dibutuhkan oleh pengguna baik pihak manajemen untuk menjadi sumber informasi dalam mendukung keputusan maupun operasional untuk memberikan pelayanan kepegawaian yang optimal, dibandingkan pada sistem informasi sebelum pengembangan sistem pengelolaan data manual yang cukup sulit dan informasi yang dihasilkan cenderung kurang akurat, pelayanan kepegawaian juga belum optimal. Beberapa peneliti mengungkapkan bahwa penggunaan HRIS dapat mengurangi proses dan biaya administrasi, mempercepat proses transaksi, mengurangi kesalahan informasi dan meningkatkan pelacakan dan kontrol tindakan SDM[12] dan HRIS mampu membantu departemen SDM dalam menjadikan proses Manajemen SDM lebih mudah, lebih cepat, lebih murah dan lebih efektif serta memberi keuntungan bagi organisasi agar lebih sukses.[13]

d. Evaluasi Prototipe

Prototipe yang telah dikembangkan dapat dievaluasi dengan cepat oleh pemakai. Pada tahap ini dilakukan perbandingan antara prototipe yang telah diuji coba dengan kebutuhan pengguna dengan menilai aspek kemudahan penggunaan aplikasi, tampilan aplikasi dan kualitas informasi yang dihasilkan. Hasil yang didapatkan bahwa dari aspek kemudahan aplikasi, tanggapan responden sudah cukup mudah digunakan meskipun masih terdapat perintah yang memakai bahasa inggris, format penulisan tanggal yang masih sering salah dalam penginputan karena di aplikasi dimulai dari penulisan tahun diiukuti bulan kemudian tanggal yang seharusnya dimulai dari tanggal bulan dan kemudian tahun. Selain itu banyaknya field yang harus diinput menurut responden perlu kerja keras untuk melengkapinya. Selain kemudahan penggunaan aplikasi, tanggapan responden terhadap tampilan sistem adalah sudah cukup baik dari aspek pemilihan warna dan huruf yang dipakai cukup jelas. Kemudian dari aspek kualitas informasi dinilai sudah cukup baik, informasi yang dihasilkan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (akurat), kapan pun bisa diperoleh informasinya (tepat waktu), dan sudah sesuai dengan kebutuhan pengguna untuk sekarang ini (lengkap).

Penelitian ini telah menghasilkan prototipe sistem informasi kepegawaian yang dapat mendukung kegiatan pelayanan kepegawaian di Dinas Kesehatan Kab. Kolaka melalui manajemen data yang lebih baik, mulai dari pendataan pegawai, proses pengolahan data sampai pada pembuatan laporan-laporan kepegawaian. Data pegawai yang diolah bukan saja PNS nya, tetapi juga dengan PTT nya meskipun data PTT sudah dikelola di Simpeg online Kemenkes. Sistem yang baru dikembangkan khusus untuk keperluan lokal Dinas Kesehatan dan terpisah dengan Simpeg online Kemenkes tersebut. Sehingga data PTT akan terjadi penginputan 2 kali pada sistem yaitu di sistem online dan di sistem lokal.

Sistem informasi yang baru menunjukkan dapat membantu mengurangi beban kerja staf kepegawaian karena beberapa layanan rutin seperti proses administrasi KGB dan KP4 sudah dapat dihasilkan dari sistem dalam bentuk dokumen cetak yang siap ditandatangani oleh pejabat yang berwenang, mengurangi kesalahan dalam pengetikan NIP dan nominal gaji yang biasanya menjadi penyebab tidak terprosesnya usulan kenaikan gaji di karena semua sudah terotomatisasi oleh sistem. Sehingga dengan bantuan sistem, beban kerja dari tugas pokok layanan administrasi yang lain bisa dikerjakan dengan lebih fokus. Jika dibandingkan dengan pekerjaan secara manual pada sistem yang lama. Hampir semua proses SDM dapat dilakukan dengan HRIS sehingga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi misalnya sebagai implikasi dari HRIS, otomasi tugas dan proses dapat mengurangi penggunaan sumber daya bagi keuangan, bahan dan tenaga manusia.[14]

Sistem informasi kepegawaian yang baru juga menunjukkan bahwa selain lebih cepat memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan juga dapat menghasilkan data dan informasi yang lebih relevan (bermanfaat) bagi penggunanya karena informasi yang dihasilkan dapat disampaikan tepat waktu dengan isi informasi yang lebih lengkap dan jelas. Sistem memfasilitasi staf kepegawaian mengontrol pemenuhan hak pegawai seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pensiun dan perpanjangan/selesai masa bakti tenaga PTT agar tepat waktu dan terproses dengan baik. Hal ini sesuai mendukung bahwa HRIS dapat meningkatkan efektivitas departemen SDM dengan mengotomatiskan tugas-tugas administratif, mengurangi dokumen tertulis, menyederhanakan proses kerja dan mendistribusikan informasi yang lebih baik kepada manajemen.[14]

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi sementara pada prototipe yang dihasilkan menunjukkan bahwa data dan informasi maupun laporan-laporan kepegawaian dapat disajikan lebih cepat, lebih jelas dan lengkap sehingga aplikasi sistem ini sangat memungkinkan untuk diimplementasikan secara terus menerus dan berkelanjutan. Aplikasi yang sesuai kebutuhan pengguna akan mengantisipasi

resistensi pengguna terhadap sistem sehingga strategi yang diusulkan untuk migrasi dari sistem lama ke sistem baru yaitu dengan strategi migrasi paralel dimana secara perlahan-lahan kedua sistem dijalankan secara bersamaan sehingga pengguna sistem dapat menentukan sistem mana yang lebih baik dalam menunjang pelayanan di Kepegawaian.

KEPUSTAKAAN

1. Ball KS. The use of human resource information systems : a survey. Pers Rev. 2001;30(6):677–93.
2. Lippert SK, Swiercz PM. Human resource information systems (HRIS) and technology trust. J Inf Sci [Internet]. 2005 Oct 1 [cited 2014 Nov 19];31(5):340–53. Available from: http://jis.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/0165551505055399
3. Troshani I, Jerram C, Gerrard M. Exploring the organizational adoption of Human Resources Information Systems (HRIS) in the Australian public sector. Proceedings of the 21st Australasian Conference on Information Systems (ACIS2010). Brisbane, Australia; 2010.
4. Hussain Z, Wallace J, Cornelius NE. The use and impact of human resource information systems on human resource management professionals. Inf Manag. 2007;44:74–89.
5. Hendrickson AR. Human Resource Information Systems : Backbone Technology of Contemporary Human Resources. J Labour Res. 2003;XXIV(3).
6. Indrayadi. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas. Universitas Gadjah Mada; 2010.
7. Everett GD, McLeod RJ. Software Testing. Testing Across the Entire Software Development Life Cycle. New Jersey: Wiley-Interscience; 2007.
8. Nugroho E. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: ANDI; 2010.
9. Dinas Kesehatan Kab. Kolaka. Profil Kesehatan Kabupaten Kolaka Tahun 2014. Kolaka; 2014.
10. Mulyanto A. Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2009.
11. Wakibi S. Data Quality Considerations in Human Resources Information Systems (HRIS) strengthening. 2008.
12. Lengnick-Hall ML, Moritz S. The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function. J Labour Res. 2003;XXIV(3).
13. Chakraborty AR, Mansor NHA. Adoption of Human Resource Information System : A Theoretical Analysis. Phys Procedia [Internet]. Elsevier B.V.; 2013;75:473–8. Available from: http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.051
14. Ruël H, Bondarouk T, Looise JK. Rainer Hampp Verlag E-HRM : Innovation or Irritation . An Explorative Empirical Study in Five Large Companies on. Manag Rev. 2004;15(3):364–80.
15. Teo TSH, Lim GS, Fedric SA. The Adoption and Diffusion of Human Resource Information Systems in Singapore. Asia Pacific J Hum Resour. 2007;45(1):44–62.